

Procesevaluatie van de aanhouding van een Amsterdamse hoofdagent

Weinig oog voor de menselijke maat

Magda Berndsen

Saniye Çelik

Manette Baggen

1 februari 2021

Inhoud

1. Inleidende beschouwing.....	2
2. Vraagstelling, verantwoording en aanpak.....	3
3. Het voorval en de daaropvolgende gebeurtenissen	4
4. Beschrijving van juridische procedures	9
5. Conclusies.....	13
6. Aanbevelingen voor de politie	20
7. Samenstelling commissie en de auteurs	24
Bijlage: Geanonimiseerde lijst van geïnterviewden	25

1. Inleidende beschouwing

Op 27 mei 2016 heeft een inspecteur van het basisteam Enschede in het politiebureau van deze stad een Amsterdamse hoofdagent aangehouden. Het voorval en de gebeurtenissen die daarop volgden (zie paragraaf 3), hebben schade veroorzaakt voor alle betrokkenen. Gezien de grote gevolgen voor hen en de uiteenlopende standpunten over wat er precies gebeurd is, hebben de politiechefs Oost-Nederland en Amsterdam gezamenlijk besloten een onafhankelijke procesevaluatie te laten uitvoeren. Beide politiechefs hebben in maart 2020 Magda Berndsen gevraagd een commissie samen te stellen en zelf als voorzitter op te treden. Zij heeft vervolgens Manette Baggen en Saniye Çelik uitgenodigd lid te worden van de commissie en Bauke van Bourgondien bereid gevonden als secretaris op te treden.¹

De commissie is gevraagd een objectief en compleet oordeel te vellen over de gebeurtenis, de processtappen die daarop volgden en aanbevelingen te doen voor de toekomst. Specifiek is verzocht aandacht te besteden aan de wijze waarop de betrokkenen vanuit de eigen bestuurlijke verantwoordelijkheid, ten opzichte van elkaar hebben gehandeld, hoe de rol is geweest van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) in de volle breedte, en of er sprake is geweest van etnisch profileren. Het doel van deze evaluatie is lessen te leren die nuttig zijn voor de gehele politieorganisatie. De commissie heeft deze opdracht niet opgevat om tot een uitspraak te komen over wat er goed of fout is gegaan. Maar wel dat zij, door het in kaart brengen van het gehele proces, tot bepaalde gevolgtrekkingen komt (bevindingen en constatering), die zij vervolgens vertaalt naar concrete aanbevelingen voor de politie (zie paragrafen 5 en 6).

De commissie heeft geen onderzoek verricht naar mogelijk strafwaardige feiten. De procesevaluatie staat los van de strafzaak en andere juridische procedures. De rechter heeft op 20 oktober 2020² een oordeel geveld over de strafrechtelijke aspecten van de gebeurtenis; in dit rapport presenteert de commissie de bevindingen over het al dan niet professioneel en adequaat handelen van de politie. Dit betreft de handelwijze tijdens het voorval, de interactie tussen betrokkenen binnen eenheden, en de houding en gedragingen van politiemensen (zie paragraaf 2). Wel geeft de commissie een beschouwing over het juridisch proces, zoals de wisselwerking tussen de politie en het Openbaar Ministerie (OM), het proces en de

¹ <https://www.politie.nl/nieuws/2020/mei/14/02-commissie-start-onderzoek-naar-gebeurtenissen-naaanhouding-van-amsterdamse-politieman-op-bureau-enschede-mei-2016.html>

² <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBOVE:2020:3434>

totstandkoming van het strafrecht dossier, en de raakvlakken met de bestuurlijke afdoening (paragraaf 4).

De commissie dankt allen die hun medewerking aan het onderzoek hebben verleend. De Enschedese inspecteur heeft, na drie keer te zijn uitgenodigd door de commissie voor een gesprek, na de rechtszitting besloten niet in te gaan op de laatste uitnodiging. Hij heeft in december 2020 een gesprek alsnog overwogen maar begin januari 2021 heeft hij de commissie per brief laten weten hiervan af te zien. Desalniettemin heeft de commissie voldoende inzicht gekregen in de feiten en omstandigheden om een compleet rapport en aanbevelingen te kunnen presenteren.

2. Vraagstelling, verantwoording en aanpak

Het onderzoek is evaluatief van aard, feiten zijn gereconstrueerd en gekeken is naar structuren en werkwijzen. De commissie heeft de evaluatie van de gebeurtenissen systematisch benaderd door, met alle respect voor betrokkenen, niet op zoek te gaan naar de schuldvraag, maar door in te zoomen op de weeffouten in het systeem, de organisatie en het menselijk handelen die ervoor gezorgd hebben dat de zaak heeft kunnen ontsporen. In de kern behoeft elke organisatie een *just culture*, een veilige setting, waar fouten gemaakt en gemeld kunnen worden om er als geheel en individueel van te leren. Een organisatie die het leren van fouten prioriteit geeft, kan het systeem corrigeren. En dat leidt tot minder incidenten.³

De commissie heeft de opdracht geoperationaliseerd met de volgende centrale vraag: *Wat kan de politie uit de loop van de gebeurtenissen rond de aanhouding van de Amsterdamse politieman leren?*

Zij beantwoordt deze vraag aan de hand van drie deelvragen:

1. Op welke wijze hebben verschillende actoren en factoren een rol gespeeld bij het ontsporen van deze gebeurtenis?
2. Op welke wijze hebben het Openbaar Ministerie en de eenheid Oost-Nederland vanuit hun eigen bestuurlijke verantwoordelijkheid ten opzichte van elkaar gehandeld? En hoe hebben de twee politie-eenheden Oost-Nederland en Amsterdam ten opzichte van elkaar gehandeld?
3. In hoeverre kan er geconstateerd worden dat sprake is geweest van etnisch profileren?

³ Akselsson, R., Jacobsson, A., Bötjesson, M., Ek, Å., & Enander, A. (2012). Efficient and effective learning for safety from incidents. *Work*, 41(1), 3216-3222.

De commissie heeft interne documenten bestudeerd, waaronder het VIK-dossier, inclusief de camerabeelden, de tijdslijn met alle interne en externe communicatie van beide eenheden, de berichtgeving in de media en alle klachten- en bezwaardossiers. Daarnaast zijn er 25 interviews gehouden, verspreid over de twee eenheden met de direct betrokkenen bij het voorval en met mensen die in de tijdslijn een rol hebben gespeeld bij het verloop van het proces. Een geanonimiseerd overzicht van geïnterviewden is opgenomen in de bijlage. Voor elk interview is afzonderlijk een interviewprotocol opgesteld.

De commissie heeft het onderzoek uitgevoerd in de periode mei tot en met januari 2021.

3. Het voorval en de daaropvolgende gebeurtenissen

In deze paragraaf beschrijft de commissie de feiten en omstandigheden, en zet uiteen welke beslissingen door wie genomen zijn. Zij geeft tevens haar kijk op de gebeurtenissen.

De aanhouding

Het gebeuren in de hal van het politiebureau van Enschede.

Op 27 mei 2016 arriveert de broer van de Amsterdamse hoofdagent met zijn vader bij het politiebureau in Enschede om aangifte doen van internetfraude. Hiervoor is een afspraak ingepland. De medewerkster Intake en Service legt tijdens deze afspraak uit dat dit beter via het internet gedaan kan worden, omdat voor dergelijke aangiften een speciaal team is ingesteld. Vader en zoon vertrekken, maar komen met de Amsterdamse hoofdagent in burger terug – toen nog niet bekend als politieman – om toch ter plekke aangifte te doen.

De Amsterdamse hoofdagent meldt zich om 20.09 uur aan de balie. Hij vraagt aan de medewerkster Intake en Service hoe het werkt en of hij moet wachten of dat hij geroepen wordt. Hem wordt meegedeeld om te wachten en op de bank plaats te nemen. De medewerkster Intake en Service denkt aanvankelijk dat de Amsterdamse hoofdagent en zijn broer bij een andere aangever horen. Om 20.15 uur meldt de Amsterdamse hoofdagent zich opnieuw aan de balie met de vraag of hij geholpen kan worden. Vervolgens ontstaat er een discussie tussen hem en de medewerkster Intake en Service. Om 20.26 uur richt de andere medewerkster Intake en Service zich tot hem. De Amsterdamse hoofdagent zegt dat er een afspraak was gemaakt met zijn broer om aangifte te doen van oplichting. Er ontstaat een discussie over de vraag of het al dan niet mogelijk is om in persoon aangifte te doen. De Amsterdamse hoofdagent laat vervolgens weten dat hij de dienstdoende hulpofficier wil spreken omdat de aangifte niet wordt opgenomen en omdat de medewerkers Intake en

Service hem op een onvriendelijke manier bejegenen. Hij laat weten dat hij zelf bij de politie werkt en dat een dergelijke aangifte naar zijn ervaring gewoon fysiek aan het bureau opgenomen kan worden. De medewerkster Intake en Service houdt eraan vast dat de aangifte per internet gedaan moet worden. De Amsterdamse hoofdagent blijft erop aandringen aangifte te kunnen doen. Er ontstaat een twistgesprek dat ertoe leidt dat beide medewerksters Intake en Service zich terugtrekken en naar achteren gaan. Daar doen zij hun verhaal bij de brigadier van politie, die vervolgens naar de centrale hal gaat en vraagt wie van de aanwezigen bij de politie werkt.

Als de Amsterdamse hoofdagent zegt dat hij dat is, roept de brigadier hem bij zich. Over de manier waarop de brigadier dit zegt – “Kom eens even hier” – ontstaat een discussie tussen de beide politiemensen. De Amsterdammer zegt dat hij niet zijn hond is, waarop de brigadier reageert met de woorden dat hij anders het pand weer mag verlaten. De Enschedese brigadier wil verifiëren of de man inderdaad een collega is en vraagt naar diens legitimatie en werkplek bij de Nationale Politie. De Amsterdamse hoofdagent vindt dat hij zich niet hoeft te legitimeren, zegt geen legitimatie bij zich te hebben en wil ook niet vertellen waar hij werkt. Hij maakt zich alleen maar kenbaar als politieman om te kunnen uitleggen dat hij dergelijke aangiften wél opneemt en zich afvraagt waarom dat in Enschede niet gebeurt. Deze interactie resulteert in een nieuwe afspraak om op het politiebureau alsnog aangifte te doen. De brigadier wenst de Amsterdammer veel succes. Hun gesprek eindigt om 20.46 uur. Om 20.51 uur komt de inspecteur de hal van het politiebureau binnen. De gemoederen zijn bedaard en de afspraak voor het doen van een aangifte wordt ingepland. Het lijkt erop dat de inspecteur geïnformeerd is door de brigadier dat er een man in de hal staat, die beweert politieman te zijn en die zich misdraagt.

De inspecteur zegt tegen de Amsterdamse hoofdagent dat hij met hem wil praten en dat hij mee moet lopen naar een andere ruimte. De Amsterdammer vraagt of het gesprek ook in de hal kan plaatsvinden. De inspecteur reageert daarop dat hij linksom of rechtsom in die andere ruimte wil praten. Na deze interactie van nog geen minuut kondigt de inspecteur aan dat hij hem anders gaat aanhouden en vraagt of hij zich kan legitimeren. De Amsterdamse hoofdagent antwoordt hierop dat de inspecteur niet eens bij het gesprek van zojuist met de medewerkers van Intake en Service en de brigadier aanwezig was, dat hij zijn legitimatie niet bij zich heeft en dat de inspecteur niet zomaar iemand staande kan houden die niet eens verdachte is. De inspecteur reageert met te zeggen dat het er niet om gaat of hij verdachte is, maar dat hij zich op het bureau moet gedragen. Vervolgens zegt de inspecteur tegen de brigadier, die inmiddels

de hal weer is binnengekomen, dat de Amsterdamse hoofdagent zich op dat moment moet legitimeren en dat hij wordt aangehouden als hij niet meewerkt. Hierop houdt de Enschedese inspecteur de Amsterdamse hoofdagent aan. Zijn vader en broer zijn dan nog steeds aanwezig. De vader probeert zijn andere zoon rustig te houden die verscheidene keren zegt dat zijn broer niets heeft gedaan. Vervolgens worden de vader en de broer door een de brigadier met het woord “wegwezen” gesommeerd het bureau te verlaten.

Het hele voorval vanaf het moment dat de Amsterdamse hoofdagent het politiebureau binnenstapt tot en met de aanhouding duurt bijna een uur.

De insluiting

De inspecteur heeft na de aanhouding contact met een medewerker van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) van de eenheid. Voor de commissie is het onduidelijk wie de beslissing heeft genomen over de insluiting. De inspecteur veronderstelt dat de verantwoordelijkheid voor dat besluit bij de VIK-medewerker ligt. Deze medewerker was echter niet bevoegd om dergelijke besluiten te nemen, omdat hij geen hulpofficier van justitie is. De inspecteur informeert het beleidspiket en meldt zowel daar als bij de afdeling VIK dat de man door het lint zou zijn gegaan en hij zinspeelde op het gebruik van middelen andere dan alcohol. Daaraan voegt hij de opmerking toe dat zo iemand niet bij de politie hoort te werken. Gewapend met deze achtergrondinformatie belt de VIK-medewerker van Oost-Nederland een VIK-medewerker in Amsterdam. Overigens kan deze laatste zich niet voorstellen dat het over de betrokken Amsterdamse politiemans gaat, omdat de VIK-medewerker het beschreven gedrag niet bij hem vond passen.

De Amsterdamse hoofdagent wordt voor de insluiting in een arrestantenbus overgebracht naar Deventer. Volgens hem is hij onheus behandeld en bejegend in het cellencomplex. Er wordt geen gehoor gegeven aan zijn verzoek om het licht uit te doen omdat hij aan epilepsie lijdt. Hij had vijf uur niet gegeten en als hij om eten vraagt, antwoordt de bewaarder dat deze alleen nog zijn eigen brood heeft dat zijn vrouw voor hem heeft gesmeerd en dat hij dat niet weggeeft. De betrokken politiemans meldt dit in een vroeg stadium, namelijk op 26 juni 2016 via een e-mail bij zijn leidinggevenden in Amsterdam. Het is de commissie niet bekend of met dit signaal iets is gedaan binnen het VIK-onderzoek of door de teamleiding van de hoofdagent. Toen duidelijk werd dat de Amsterdamse hoofdagent aangifte wilde doen over wat hem overkomen was, moest dit tot zijn grote ongenoegen en ongemak gebeuren op de plaats van het voorval, het politiebureau in Enschede.

Camerabeelden en de beeldvorming

De beeldvorming tijdens en na de aanhouding heeft geleid tot allerlei aannames.

Al in een vroeg stadium van de gebeurtenissen hebben de medewerkers Intake en Service het gedrag van de Amsterdamse hoofdagent geduid als intimiderend en provocerend. Zij omschreven dat hij zich door luid te schreeuwen, te tieren en een respectloze houding ernstig had misdragen. Met dit beeld hebben de medewerkers van Intake en Service de dienstdoende brigadier als eerste geïnformeerd die op zijn beurt de inspecteur op de hoogte heeft gebracht. Vervolgens heeft de inspecteur aan de VIK-medewerkers en het beleidspiket gesuggereerd dat Amsterdamse hoofdagent onder invloed van drugs was.

Ruim een week later kunnen de camerabeelden van de gebeurtenis worden bekeken. Daardoor ontstaat een geobjectiveerd beeld van wat zich heeft afgespeeld rond de aanhouding. Deze beelden zijn zowel voor leidinggevenden als andere betrokkenen een eyeopener.

De algemene interpretatie luidt dat het gedrag van de Amsterdamse hoofdagent irritant was, maar dat er zeker geen sprake was van schreeuwen, intimidatie of zich op een andere wijze misdragen. Ook constateren velen dat er weinig professioneel is gehandeld door de medewerkers Intake en Service, de brigadier en de inspecteur. Op verzoek van het Openbaar Ministerie heeft de afdeling VIK Oost-Nederland aandacht besteed aan twee processen-verbaal van bevindingen van de twee medewerkers Intake en Service die zoals de beelden uitwijzen, feitelijke onjuistheden bevatten.

Mediationtraject

De teamchefs van de Enschedese inspecteur en Amsterdamse hoofdagent en de districtschef in Twente proberen een bijeenkomst te beleggen om met de direct betrokkenen de camerabeelden te bekijken, zodat men kan reflecteren op het eigen handelen. Dit plan komt niet van de grond, mede omdat de afhandeling opgeschaald is naar het niveau van de eenheidsleiding, zowel in Oost-Nederland als in Amsterdam. Vervolgens stellen de politiechefs en het Openbaar Ministerie voor op 7 juli 2016 een mediationbijeenkomst te beleggen met een onafhankelijke gespreksleider. Voor de commissie is niet duidelijk geworden in hoeverre alle betrokkenen bereid waren om deel te nemen aan een dergelijk gesprek. Door ziekte van de Amsterdamse hoofdagent heeft deze bijeenkomst geen doorgang kunnen vinden en is het mediationtraject niet voortgezet. Overigens is volgens de Amsterdamse hoofdagent niet aan hem gevraagd of hij wilde instemmen met het mediationtraject. Een districtschef in Amsterdam zou hem datum en tijd medegedeeld hebben met de toevoeging dat hij verplicht is te verschijnen.

De Amsterdamse hoofdagent laat via zijn advocaat weten dat hij weliswaar in mediation gelooft, maar dat hij het van belang vindt dat eerst de rechterlijke macht zich over de aanhouding buigt. Op dit moment komt de afhandeling in beide eenheden in een juridische context terecht. Op 1 augustus 2016 geeft de eenheidsleiding aan de afdeling VIK van Oost-Nederland de opdracht een oriënterend onderzoek uit te voeren naar de gedragingen van alle bij deze gebeurtenis betrokken politiemedewerkers.

Ondanks alle vragen die de commissie heeft gesteld over de bedoeling van mediation, de verschillende initiatieven en wie daar actief mee bezig is geweest, blijven de antwoorden onduidelijk. De commissie vraagt zich af in hoeverre er echt werk is gemaakt van het mediationtraject.

Verloop proces eenheid Amsterdam

Twee weken na de gebeurtenis in Enschede krijgt de Amsterdamse hoofdagent van zijn leidinggevende toestemming om weer aan het werk te gaan. De eenheid Amsterdam ziet, na de beelden bekeken te hebben, immers geen aanleiding meer om de Amsterdamse hoofdagent langer te weerhouden zijn werkzaamheden te hervatten. Hij gaat vervolgens binnen zijn wijkteam aan het werk, maar belandt al vlug vanwege de impact van de gebeurtenis in een, blijkt achteraf, langdurig zieketraject. De direct leidinggevende heeft structurele verbinding gehouden met de Amsterdamse hoofdagent. De commissie is vanwege privacy redenen inhoudelijk niet over het verloop van zijn zieketraject geïnformeerd. De eenheid Amsterdam geeft aan dat in het kader van de personele zorg veel is geïnvesteerd in het houden van contact met de Amsterdamse hoofdagent maar dat dit soms moeizaam verliep. De Amsterdamse hoofdagent heeft dit anders ervaren.

Eind 2017 is er contact tussen de raadsman van de Amsterdamse hoofdagent en de eenheid Amsterdam over beëindiging van het dienstverband. Waarom en op wiens initiatief dit onderwerp in die fase al op tafel is gekomen heeft de commissie niet kunnen achterhalen. Uit de stukken kan wel vastgesteld worden dat de eenheid Amsterdam in januari 2018 uitdrukkelijk heeft aangegeven niet de intentie te hebben om tot een einde van het dienstverband te komen. Maar ondanks dit uitgangspunt kwam rehabilitatie en re-integratie van de Amsterdamse hoofdagent niet van de grond.

Vanaf maart 2018 neemt het contact van de eenheid Amsterdam met de hoofdagent voornamelijk de vorm aan van een juridische interactie, waarbij voorstellen tot beëindiging van

het dienstverband en juridisch getouwtrek omtrent aansprakelijkheid voor geleden schade elkaar afwisselen. Met als 'hoogtepunt' een brief van de raadvrouw van de Nationale Politie in juli 2018 waarin de Amsterdamse hoofdagent o.a. het verwijt wordt gemaakt "dat een agent met zijn executieve ervaring uitzonderlijk lang klachten ondervindt van het incident in Enschede." Het standpunt wordt ingenomen dat de hoofdagent, door niet mee te willen werken aan pogingen van de zijde van de politie om bij elkaar te komen, het zoeken naar een oplossing heeft gedwarsboemd en zijn eigen klachten als het ware heeft gecultiveerd en in stand gehouden. Ondanks dit uitgesproken standpunt vindt er in december 2018 een minnelijk overleg plaats. Naar aanleiding hiervan lijkt de eenheid Amsterdam serieus in te willen gaan op de excuses die voor de hoofdagent en zijn herstel essentieel zijn. In april 2019 kondigt de raadvrouw van de eenheid Amsterdam schriftelijk aan dat de hoofdagent in de eerste helft van mei 2019 een excuusbrief van de politie tegemoet kan zien. Eind mei 2019 bericht dezelfde raadvrouw hem echter dat de politie toch geen ruimte ziet voor de gewenste excuses daar de politie het incident ziet als "een botsing van verschillende karakters." Dit valt de Amsterdamse hoofdagent in het licht van zijn herstel, heel zwaar.

Het verloop van de gebeurtenissen met de focus op beëindiging van het dienstverband en aansprakelijkstelling, staat in schril contrast met de onderliggende boodschap die de Amsterdamse hoofdagent op diverse momenten heeft geprobeerd af te geven. Namelijk het belang van excuses voor wat hem was overkomen en waarover op dat moment een uitgesproken oordeel was geveld door het OM, als eerste stap naar herstel, rehabilitatie en re-integratie. Hierover heeft hij in zijn gesprekken met de commissie expliciet gezegd: "*Oprechte, gemeente excuses waren het fundament waarop ik mijn herstel kon gaan opbouwen. Daarom waren ze zo van belang*". Dit heeft hij ook gaandeweg het juridische traject schriftelijk aan de politie kenbaar gemaakt. De kern van zijn boodschap was dat hij niet gecompenseerd wilde worden voor aangedaan onrecht, maar dat excuses van belang waren voor zijn herstel.

4. Beschrijving van juridische procedures

De gebeurtenis heeft geleid tot diverse juridische procedures die een lange periode in beslag hebben genomen. Zo heeft er een oriënterend, strafrechtelijk en disciplinair (intern) onderzoek plaatsgevonden, is de Enschedese inspecteur op enig moment een bezwarenprocedure gestart tegen de hem opgelegde (en uit het disciplinaire onderzoek voortkomende) straf. Daarnaast heeft de zoon van de Enschedese inspecteur een klacht ingediend tegen zowel de waarnemend chef als de eenheidschef van Oost-Nederland.

VIK-onderzoeken

Medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) van diverse politie-eenheden, waaronder Oost-Nederland, Rotterdam, Midden-Nederland en Amsterdam hebben drie met elkaar samenhangende onderzoeken uitgevoerd. In de tijd gezien hebben deze onderzoeken elkaar soms overlapt. Het betreft de volgende onderzoeken:

- De aanhouding van de Amsterdamse hoofdagent heeft tot een *strafrechtelijk onderzoek* geleid, uitgevoerd door VIK-medewerkers van de eenheid Oost-Nederland. Dat onderzoek kreeg een andere wending toen de hoofdagent twee maanden na zijn aanhouding zelf aangifte deed van wederrechtelijke vrijheidsberoving, misbruik maken van het ambt, mishandeling, belediging, vernieling en bedreiging. Uit onze interviews is naar voren gekomen dat het niet zijn bedoeling was om de strafbare feiten waarvan hij aangifte wilde doen, enkel en alleen te richten op de inspecteur. Voor hem had iedere betrokken politieambtenaar aandeel en verantwoordelijkheid in het gebeuren, maar is het de bevoegdheid van het Openbaar Ministerie om te bepalen op wie het strafrechtelijk onderzoek zich zal richten. Dat is uiteindelijk de inspecteur geworden. Dit onderzoek strekt zich uit vanaf de aanhouding op 27 mei 2016 en is afgerond op 13 december 2016.
- De discrepantie tussen de processen-verbaal en de camerabeelden van de aanhouding, de hierboven genoemde aangifte en de daaropvolgende berichtgeving in de media, heeft ertoe geleid dat de eenheid Oost-Nederland besloot om door middel van een *oriënterend onderzoek* de gedragingen van alle bij de gebeurtenis betrokken politiefunctionarissen onder de loep te nemen. Dit onderzoek is uitgevoerd onder leiding van de eenheid Oost-Nederland, is gestart op 1 augustus 2016 en afgerond op 22 december 2016.
- Nadat het strafrechtelijk onderzoek was afgerond, heeft van 19 januari 2017 tot 27 februari 2017 een *intern onderzoek* plaatsgevonden specifiek gericht op de gedragingen van de inspecteur. Dit heeft geleid tot het opleggen van een disciplinaire straf.
- Het Openbaar Ministerie had aandacht gevraagd voor de feitelijke onjuistheden die de officier van justitie had geconstateerd in twee processen-verbaal die waren opgemaakt door de medewerkers van Intake en Service. In opdracht van de eenheidschef Oost-Nederland is daarom onderzocht hoe bepaalde passages in die processen-verbaal zich verhouden tot hetgeen in de video-opnamen is te zien en te horen, en waar mogelijke discrepanties of onjuistheden zaten. Dit onderzoek vormde onderdeel van het eerder genoemde interne onderzoek.

Bezwarenprocedure

Nadat het interne (disciplinaire) onderzoek was afgerond en aan de inspecteur de disciplinaire straf van een schriftelijke berisping was opgelegd, start deze op 11 juli 2017 een bezwaarprocedure, gericht op het ongedaan maken van de straf. Het bezwaar wordt behandeld door de Bezwaaradviescommissie HRM van de Nationale Politie. De hoorzitting vindt plaats op 25 oktober 2017. De Bezwaaradviescommissie HRM adviseert op 4 december 2017 het bezwaar gegrond te verklaren. Op 8 januari 2018 neemt de korpschef dit advies over, besluit het bezwaar gegrond te verklaren en de opgelegde straf te vernietigen. De korpschef geeft aan dat hij naast de overwegingen van de Bezwaaradviescommissie, ook persoonlijke omstandigheden van de inspecteur in zijn besluit heeft laten meewegen.

Klachtenprocedure

Nadat de Enschedese inspecteur in het gelijk is gesteld in zijn bezwaar tegen de opgelegde straf, zet zijn zoon mede namens de familie een klachtenprocedure in gang jegens de waarnemend politiechef Oost-Nederland, die had besloten de inspecteur schriftelijk te berispen.

Dit traject begint in april 2018 als de zoon zijn zorgen en ongenoegen over inhoud en timing van berichten in de media kenbaar maakt bij diezelfde waarnemend politiechef, de bron van die berichten. Specifiek het noemen van naam en leeftijd van de inspecteur en de expliciete kwalificatie van de zwaarte van de disciplinaire straf, heeft volgens de zoon geleid tot persoonlijke en familiale imago- en reputatieschade.

Ook in dit geval lijken bepaalde beslissingen of handelingen van de zijde van de politie als vliegwielen te dienen voor het in gang zetten van weer een juridisch traject of proces, waardoor een afronding nog verder uit het zicht raakt. De waarnemend politiechef gaat niet inhoudelijk in op de geuite zorgen van de zoon omdat dit een aangelegenheid is die diens vader betreft. Dit leidt in augustus 2018 tot een formele klacht die de zoon tegen hem indient bij de korpschef. Binnen de politieorganisatie ontstaan vervolgens verschillende polemieken, bijvoorbeeld over de vraag wie een klacht tegen een lid van een eenheidsleiding in de informele fase moet behandelen. De klacht wordt besproken binnen het Beleids Interventie Team (BIT) van de eenheid Oost-Nederland. Dat besluit om, alvorens met de eerste fase van de behandeling van de klacht te starten, een “pas op de plaats” te maken om “te verkennen wat de beste route is”. Op dat moment is er een half jaar verstreken nadat de zoon van de inspecteur zijn zorgen namens de familie kenbaar had gemaakt.

In oktober 2018 kan de zoon zijn klacht mondeling toelichten bij de teamchef VIK, Hoofd Juridische Zaken. Althans, daar gaat de zoon vanuit. Bij de aanvang van het gesprek echter, geeft de teamchef VIK expliciet aan dat het niet de bedoeling is om op dat moment in te gaan op de inhoud van de klacht. Men is bijeengekomen om te zoeken naar de juiste weg om de klacht te behandelen. De politie reikt twee mogelijkheden aan: de klacht laten behandelen door een onafhankelijke mediator of door de onafhankelijke klachtencommissie. De zoon van de inspecteur ziet af van het voorgestelde mediationtraject. Een formele afhandeling van de klacht via de onafhankelijke klachtencommissie wordt in gang gezet. Dit leidt vervolgens tot een oriënterend onderzoek vanuit Oost-Nederland naar welke stukken noodzakelijk zijn voor een dossier dat de klachtencommissie kan behandelen. Bij deze stap wordt de voorzitter van de onafhankelijke klachtencommissie Oost-Nederland betrokken. Deze wijst direct op het feit dat eerst de ontvankelijkheid van de klager dient te worden beoordeeld. Besloten wordt tot een verkennend gesprek tussen de zoon en de voorzitter van de klachtencommissie, en dat kan door diverse omstandigheden pas begin januari 2019 plaatsvinden.

Intussen meldt de zoon van de inspecteur zich bij de eenheidschef Oost-Nederland met een andere grief, namelijk over de uitspraken van deze functionaris in het dagblad *De Telegraaf*, eind november 2018. In het artikel reageert de politiechef namens zijn eenheid op het advies van de Bezwaaradviescommissie om de schriftelijke berisping te vernietigen. De zoon ageert namens de familie hierop omdat deze reactie op onwaarheden gebaseerd zou zijn.

De zoon legt bij de eenheid Oost-Nederland de vraag neer of deze nieuwe klacht meegenomen kan worden in de reeds lopende klachtenprocedure. Het antwoord is ontkennend, omdat het over een andere gedraging van de politie gaat waarover opnieuw een klacht ingediend kan worden. Daarop dient de zoon van de inspecteur op 27 december 2018 bij de korpschef van de Nationale Politie een tweede formele klacht in, in dit geval tegen de eenheidschef Oost-Nederland.

In het verkennende gesprek begin januari 2019 tussen de zoon en de voorzitter van de onafhankelijke klachtencommissie, krijgt de zoon te horen dat de klachtenregeling van de Nationale Politie weinig ruimte biedt om zijn klacht ontvankelijk te verklaren. Als de klacht toch behandeld wordt, zal dit niet gebeuren door de klachtencommissie Oost-Nederland, maar door de nationale klachtencommissie. Wellicht kijkt deze anders tegen de ontvankelijkheid van de klacht aan. De eenheid Oost-Nederland stuurt vervolgens de klacht door naar de korpschef van de Nationale Politie. Ook de zoon meldt zich bij de korpschef, omdat negen maanden nadat hij

zijn zorgen/ongenoegen had laten blijken, de hieruit voortvloeiende klacht inhoudelijk nog steeds niet in behandeling is genomen.

De staf Korpsleiding buigt zich daarop over het vraagstuk en de te nemen stappen. Uit de stukken die de commissie ter beschikking zijn gesteld, blijkt dat ervoor gekozen wordt om in relatie tot de ontvankelijkheid van de klacht 'soepel' om te gaan met het toepassen van de Uitvoeringsregeling klachtbehandeling, mede gelet op de tijd die verstreken is na de ontvangst van de klacht. De nationale klachtenadviescommissie behandelt beide klachten gezamenlijk. Op 25 april 2019 vindt de hoorzitting plaats. Op 28 mei 2019 overhandigt de nationale klachtencommissie haar advies aan de korpschef, waarna deze op 18 juli 2019 besluit de klacht van de zoon jegens de waarnemend politiechef gegrond en de klacht tegen de eenheidschef ongegrond te verklaren. Het totale traject heeft vijftien maanden in beslag genomen.

5. Conclusies

De commissie komt tot de volgende constatering.

a. Informatie-uitwisseling droeg bij aan escalatie

Voorafgaand aan de aanhouding is het gedrag van de Amsterdamse hoofdagent geduid als intimiderend en provocerend. Hij werd beschreven als iemand die niet voor rede vatbaar was en zich misdroeg. De commissie constateert dat de emoties en beleving van de medewerkers Intake en Service zijn weerslag kreeg in de verslaglegging van het voorval. De inhoud van de eerste processen-verbaal komt niet overeen met de realiteit die te zien is op de camerabeelden. De direct betrokken politiefunctionarissen van de eenheid Oost-Nederland hebben vervolgens gehandeld naar deze beschrijving van het voorval. Geen van hen heeft de mondelinge weergave van de medewerkers Intake en Service in twijfel getrokken. Bij sommigen begon die opvatting te schuiven nadat ze de camerabeelden hadden gezien. Betrokkenen, ook leidinggevend, die de camerabeelden niet hebben gezien, lijken vast te zijn blijven zitten in het beeld van een 'lastige' Amsterdamse hoofdagent. De vraag is of deze mensen in het verdere proces de feitelijkheden uit de camerabeelden hebben kunnen meenemen in hun visie op de kwestie, of dat zij zijn blijven zitten in de tunnel van onwrikbare zekerheden. Van een lerende politie, in het bijzonder van politieleiders, mag verwacht worden dat hun oordelen gebaseerd zijn op feiten en niet op sentimenten om iedere vorm van vooringenomenheid te beperken.

De commissie stelt dat de briefing van de inspecteur die de aanhouding van de Amsterdamse hoofdagent verrichtte, vol zat met eigen oordelen van politieambtenaren die zij als

werkelijkheid presenteerden. Het is de inspecteur, die op dat moment optrad als hulpofficier van justitie, onvoldoende gelukt om de situatie objectief te beoordelen, en hoor- en wederhoor toe te passen. Door zijn optreden is de situatie opnieuw geëscaleerd.

b. Professionaliteit ontbrak aan beide kanten

De interactie aan de balie en de scherpste van de gekozen woorden hebben bijgedragen aan onderlinge wrijving. De medewerkers Intake en Service reageerden kribbig en onvriendelijk op de Amsterdamse hoofdagent. Daarentegen las hij de medewerkers Intake en Service op denigrerende wijze de les over het al dan niet opnemen van de aangifte.

Dat deed hij door aan te geven dat hij dagelijks meer aangiften opneemt dan de betreffende baliemedewerkster en door haar op een gebiedende wijze aan het werk te zetten. Ook van hem had meer professionaliteit verwacht mogen worden ondanks dat hij in burger was. De commissie constateert dat de professionaliteit aan beide kanten ontbrak.

c. Etnisch profileren of 'gewoon' kwetsen?

Beide politie-eenheden hebben de commissie gevraagd na te gaan in hoeverre er sprake was van etnisch profileren. In de kern gaat het bij etnisch profileren om het gebruikmaken van criteria en overwegingen omtrent ras, huidskleur, etniciteit, taal, nationaliteit en religie bij opsporing en rechtshandhaving, op operationeel en organisatorisch niveau, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging is. In hoeverre er sprake is geweest van etnisch profileren kan de commissie niet vaststellen, onder meer omdat dergelijke overwegingen zich vaak in de hoofden en harten van mensen afspeelen. Wel heeft de inspecteur zich uitgelaten op een manier die volgens de commissie als zeer kwetsend, denigrerend en discriminerend ervaren kan worden. Zo blijkt uit de transcripten van de camerabeelden dat de Enschedese inspecteur tegen de aangehouden Amsterdamse politieman in de ophoudkamers roept dat hij zijn stinkende best gaat doen zodat dit soort collega's niet meer bij de politie werken. Ook heeft de Enschedese brigadier de vader en de broer van de Amsterdamse hoofdagent gesommeerd het bureau te verlaten met het woord "wegwezen", terwijl zij rustig bleven tijdens en na de aanhouding. De broer heeft verscheidene keren geëmotioneerd gezegd dat zijn broer (de hoofdagent) niets had gedaan. De commissie kan zich voorstellen dat de Amsterdamse hoofdagent deze manier van optreden en later de behandeling in het cellencomplex in Deventer als kwetsend en kleinerend heeft ervaren.

Opvallend vindt de commissie dat verscheidene mensen binnen de eenheid Oost-Nederland die wat verder van het voorval afstonden, geoordeeld hebben dat er geen aanleiding was te

veronderstellen dat er sprake was van etnisch profileren of racistische uitsluitingsgronden. Ook de korpschef heeft in zijn beslissing op het bezwaar van de inspecteur tegen de disciplinaire berisping zich onder meer laten leiden door deze veronderstelling. De commissie constateert dat dit oordeel niet lijkt te zijn gebaseerd op specifieke expertise en indicatoren rond etnisch profileren.

d. Bejegening door de politie behoeft aandacht

De commissie heeft de camerabeelden gezien en de transcripten gelezen van de interactie voorafgaand aan en tijdens het voorval tot en met de insluiting van de Amsterdamse hoofdagent. De bejegening door de politiefunctionarissen van Enschede is allesbehalve professioneel te noemen. Een dienstbare opstelling verbaal en non-verbaal in de richting van een burger die een hulpvraag heeft, ontbrak. Dat begon met het moment van het niet-opnemen van een aangifte, waarvoor een afspraak was gemaakt. Het protocol kan dan zijn dat dergelijke aangiften online gebeuren, maar de politie had een afspraak voor een fysieke aangifte gemaakt. Ondanks het aandringen van de Amsterdamse hoofdagent – op dat moment in burger – werd de aangifte niet opgenomen. Bovendien was het afgesproken tijdstip daarvoor inmiddels verstreken. Op dat moment was er geen ander publiek in de hal aanwezig en aan de balie waren twee mensen werkzaam. Toch hebben zij besloten de aangifte niet op te nemen. “Geschrokken, onredelijke bejegening door de politie, fatsoen ontbrak, het zit disciplinair fout”, zijn enkele reacties van geïnterviewden die later de camerabeelden zagen. De commissie vraagt zich af of de eenheid Oost-Nederland voldoende gereflecteerd heeft op deze bejegening aan de balie en op de keuzes die het verdere verloop van de gebeurtenissen beïnvloed hebben. In het verlengde hiervan vraagt de commissie zich af in hoeverre de politie – in ieder geval diegenen die in direct contact staan met de burger – in staat is om te gaan met mondige burgers die aandringen om een aangifte te mogen doen of die duidelijk laten merken een mening te hebben over de aanpak van de politie. In hoeverre worden politiefunctionarissen geëquipeerd met de nodige competenties?

e. Regie over het proces ontbrak op hoger escalatieniveau

Vanuit beide eenheden hebben de directe leidinggevenden zorg en aandacht verleend aan alle betrokkenen bij de gebeurtenis. De commissie vindt het prijzenswaardig hoe deskundig zij in verbinding bleven met betrokkenen en hoe zij hebben gezocht naar een oplossing om te komen tot verzoening in de vorm van mediation. Het werd voor hen al vrij snel lastig om hiermee door te gaan, omdat de regie verschoof naar een hoger escalatieniveau, namelijk naar dat van sectorleiding en eenheidsleiding. Hoewel dit voor een dergelijke ingrijpende kwestie voor alle

betrokkenen wenselijk zou moeten zijn, ontbrak een oplossingsgerichte aanpak en een bemiddelend leiderschap. Door dit vroegtijdig opschalen was het klein en dichtbij houden niet meer mogelijk. Naarmate de tijd verstreek, werd het steeds lastiger om regie te houden en tot een gezamenlijke oplossing te komen. Ten eerste was de gebeurtenis inmiddels gejuridiseerd: er liep een strafrechtelijk onderzoek naar de rechtmatigheid van de aanhouding. Ten tweede was de gebeurtenis breed uitgemeten in de media als etnisch profileren. Dit leidde onder meer tot Tweede Kamervragen en daarmee tot politisering van het voorval. Ten derde vormde dit alles een voedingsbodem voor de polarisatie in de samenleving rondom het optreden van de politie. Ten vierde kwam de wisseling van de verantwoordelijke binnen de sector- en eenheidsleiding een gezamenlijke oplossing niet ten goede. En ten slotte kwamen er in de loop van de tijd verschillende rechtspositionele trajecten, klachten- en bezwaarprocedures bij, waardoor het voorval jaren is blijven dooretteren ten nadele van alle betrokkenen, inclusief de politieorganisatie.

f. Polarisatie verhinderde gezamenlijke oplossing

Bij de gebeurtenis waren politiemensen uit twee eenheden betrokken. Uit de gesprekken komt naar voren dat er vlak na de gebeurtenis sprake was van een goede verstandhouding tussen beide eenheden. Naarmate de tijd verstreek, is die connectie verzuurd, terwijl een deugdelijke relatie hard nodig was om er gezamenlijk uit te komen. Doordat te snel is opgeschaald van het niveau van teamchef naar dat van eenheidsleiding werd de mogelijkheid verhinderd om er op het niveau van direct leidinggevenden uit te komen. Ook valt te concluderen dat er krampachtigheid en een 'wij/zij'-sfeer tussen de eenheden ontstond. De inhoudelijke discussie werd gevoerd door politiemedewerkers in de vorm van reacties op berichtgeving via het intranet. Op het niveau van de eenheidsleiding is geprobeerd er samen uit te komen, echter een gezamenlijke strategie en een plan van aanpak ontbraken. Het bleef bij af en toe contact. Je mag verwachten van twee politie-eenheden dat ze als één werkgever optreden en zoeken naar mogelijkheden om er gezamenlijk uit te komen. Rond de zomer van 2019 is het contact tussen beide eenheden structureel opgepakt om er samen uit te komen.

De toenemende juridisering van de gebeurtenis door klachten- en bezwaarprocedures, een artikel 12-procedure én de inmenging van de media hebben de polarisatie tussen de eenheden versterkt. Met name het verwijt in de media dat er sprake was geweest van etnisch profileren, kwam hard aan bij de eenheid Oost-Nederland. Dat heeft gezorgd voor weerstand bij verschillende mensen en de verstandhouding tussen de twee eenheden is erdoor op scherp gezet. De vraag is of de leidinggevenden de beide betrokkenen in voldoende mate hebben begeleid om er gezamenlijk uit te komen.

g. Kwaliteit van de VIK-onderzoeken verdient aandacht

Hoewel de commissie niet gevraagd is in te zoomen op de kwaliteit van de VIK-onderzoeken, is dit punt in diverse gesprekken met geïnterviewden naar boven gekomen. Ten tijde van de uitvoering van de VIK-onderzoeken was een protocol Intern Onderzoek van kracht waarin de hoofdlijnen van de procedure bij een intern onderzoek waren vastgelegd.⁴ Hierin staat onder meer vermeld aan welke kwaliteitseisen een intern onderzoek dient te voldoen, bijvoorbeeld de interne en externe communicatie. Uit de gesprekken en documenten kan de commissie afleiden dat de onderzoeken in lijn met het protocol en de daarin weergegeven kwaliteitseisen hebben plaatsgevonden. De commissie vindt de aandacht voor de objectiviteit van de onderzoeken prijzenswaardig. Zo waren er VIK-medewerkers van andere eenheden bij betrokken, of is het onderzoek in zijn geheel door een andere eenheid uitgevoerd. Ook was er aandacht voor de diverse samenstelling van de onderzoeksteams.

De commissie plaatst echter kritische vraagtekens bij verschillende stappen in het VIK-onderzoek. Het Openbaar Ministerie besloot vlak voor het verhoor van de Enschedese inspecteur dat hij als *verdachte* ondervraagd diende te worden in het kader van het strafrechtelijk onderzoek. Dit werd hem vijftien minuten voor de geplande afspraak medegedeeld. Tot dat moment was de inspecteur in de veronderstelling dat hij als *getuige* gehoord zou worden. De commissie is van mening dat de officier van justitie hier zorgvuldiger had moeten handelen met oog voor de menselijke maat. Dat is des te meer van belang omdat zo'n situatie gevoelsmatig zwaar is voor politieambtenaren die als verdachte in een strafrechtelijk onderzoek zijn betrokken.

Een andere kritische kanttekening van de commissie is onderzoekstechnisch van aard. De commissie doelt hierbij op die passages in diverse gespreksverslagen waar het bejegeningaspect aan de orde was, maar waar weinig diepgang van terug te vinden is in de concrete vraagstelling. Juist om inzicht te krijgen in waar de keuze in bejegening vandaan kwam en of mogelijk discriminatoir gedrag aan de orde was, had dieper doorgevraagd moeten worden over de aard, achtergrond en impact van de bejegening.

h. Klachtentraject is ontspoord

Een klachtenprocedure biedt de mogelijkheid voor een informele afwikkeling, die dus de nodige tijd in beslag kan nemen. Desondanks is de commissie verbaasd over de wijze waarop het gehele

⁴ Protocol intern onderzoek politie d.d. 24.12.2012.

traject zich heeft ontvouwd. Los van het aspect tijdsduur – het traject heeft in zijn totaliteit vijftien maanden in beslag genomen – hebben blijkens de dossierstukken, naast klager, de beklagden en leden van de klachtencommissies (zowel op eenheidsniveau als nationaal), veel politiefunctionarissen zich bemoeid met of kennis gedragen van de afwikkeling van de klacht. Het is de commissie opgevallen dat elke stap met extreme voorzichtigheid en soms ook omslachtigheid werd overlegd, voorbereid en gezet. En ook hier lijkt de menselijke maat uit het oog te zijn verloren. Het begon immers met het door de zoon uiten van zorgen: hij heeft een jaar moeten wachten voordat die zorgen inhoudelijk besproken werden.

Volgens de letter van de klachtenregeling kon de zoon van de inspecteur in juridische zin niet de 'klager' zijn. Daarom had een niet-ontvankelijkverklaring voor de hand gelegen. Hiermee wil de commissie niet zeggen dat zo'n verklaring de eindbeslissing over de geuite zorgen en het ongenoegen van de zoon van de inspecteur had moeten zijn. De Algemene Wet Bestuursrecht schrijft immers voor dat het bestuursorgaan voor een behoorlijke behandeling van klachten dient te zorgen. Dan was het langdurige en ontspoorde traject te voorkomen geweest en had de politieorganisatie meer regie kunnen nemen over wat zij zelf als een zorgvuldige en adequate afhandeling ziet van de zorgen die de zoon namens de gehele familie had geuit. De politieorganisatie had daarmee ook beter vorm kunnen geven aan een afhandeling vanuit het perspectief van de menselijke maat.

i. Vraagtekens bij besluiten OM

Het OM oordeelde in december 2016 dat er sprake was van een onrechtmatige aanhouding en wederrechtelijke vrijheidsberoving, en seponeerde de zaak onder voorwaarde dat de politie met een disciplinair vervolg zou komen. De politie heeft hierop gereageerd met een berisping van de inspecteur. Vervolgens heeft de politie het OM laten weten dat de zaak onherroepelijk was afgedaan, waarop sepot door het OM volgde. Er is geen rekening mee gehouden dat er bezwaar mogelijk was tegen de berisping.

De inspecteur heeft de berisping betwist met interne procedures en uiteindelijk is die straf ongedaan gemaakt, tot teleurstelling van het OM. Echter, vier jaar later in oktober 2020, neemt een andere officier van justitie bij het OM de zaak over, en vraagt vrijspraak na heropening van het proces op basis van het artikel 12 Sv-procedure. De commissie vraagt zich af wat er in de tussentijd is veranderd. Verwacht had mogen worden dat het OM had uitgelegd waaruit dit verschil in inzicht is voortgekomen.

j. Advies Bezwaar Advies Commissie ontbeerde feiten

Tijdens de hoorzitting van de Bezwaar Advies Commissie (BAC) zijn de gebeurtenis en het gedrag van de Amsterdamse hoofdagent uitvoerig behandeld. De evaluatiecommissie vindt het echter hoogst merkwaardig dat de camerabeelden niet ter beschikking zijn gesteld aan de BAC, maar enkel de transcripten. Terwijl juist de camerabeelden een objectieve, feitelijke weergave zijn van het ontstaan van de gebeurtenis, de wijze waarop alle betrokkenen zich hebben gedragen en hoe het heeft kunnen escaleren. De kennis van de BAC blijkt gebaseerd te zijn op verklaringen en het perspectief van de Enschedese inspecteur en de andere betrokken politiefunctionarissen. Verklaringen waarvan tijdens het strafrechtelijk onderzoek is komen vast te staan, dat ze een op emoties gestoelde inkleuring hebben en deels niet stroken met wat er feitelijk heeft plaatsgevonden.

De commissie vindt het van belang dit te benadrukken omdat de BAC in haar advies aan de korpschef een aantal uitspraken doet over het gedrag van de Amsterdamse hoofdagent. Zo constateert de BAC, dat hij zich onbehoorlijk heeft gedragen en zich intimiderend tegenover de medewerkers van Intake en Service heeft opgesteld door met luide stem te praten. Ook zou hij zich provocerend opgesteld hebben en tegen de inspecteur hebben geschreeuwd. Het lijkt erop dat de eerste beschrijving van de gebeurtenis in mei 2016 door de medewerkers Intake en Service zich onwrikbaar heeft genesteld in de hoofden van betrokkenen en dat deze beelden anderhalf jaar later, in oktober 2017, wisten door te sijpelen in het oordeel van het BAC. Omdat de Amsterdamse hoofdagent geen partij was in de bezwarenprocedure heeft er geen enkele vorm van hoor en wederhoor kunnen plaatsvinden, en daardoor kon geen enkele nuance worden aangebracht in de constatering van de BAC.

Het valt de commissie op dat de eenheid Oost-Nederland in haar verweer voor de BAC niet is ingegaan op de nuances waarop de berisping van de inspecteur onder meer was gestoeld. De commissie constateert dat bij de totstandkoming van het oordeel van de BAC verschillende feiten buiten beschouwing zijn gelaten. Dit is des te meer kwalijk omdat het advies van de BAC vaak leidend is voor een definitieve beslissing en alleen terzijde gelegd kan worden door de korpschef als er zwaarwegende tegenargumenten zijn.

6. Aanbevelingen voor de politie

Op basis van de gebeurtenis en verloop ervan komen we tot de volgende aanbevelingen.

Chefsache

- a. Het is van belang dat politiechefs kort na een gebeurtenis waarbij twee politiemensen van verschillende eenheden betrokken zijn en waarbij één politiemedewerker wordt aangehouden en vervolgens ingesloten, op de hoogte worden gesteld van de gebeurtenis.
- b. Een dergelijk voorval vraagt om actieve bemoeienis van de politiechefs. Vanaf het allereerste begin dient duidelijk te zijn waar de regie ligt en hoe die in stand blijft. Dit betekent niet dat de afhandeling ook op het niveau van de politiechefs hoeft plaats te vinden.
- c. Om een gezamenlijke oplossing te bereiken dienen de leidinggevenden controle te krijgen en te houden door er in een vroeg stadium bovenop te zitten.
- d. Wanneer dit niet leidt tot een oplossing dient opgeschaald te worden naar het niveau van de politiechefs. Dit vraagt om daadkrachtig leiderschap van de eenheidsleidingen ook om te voorkomen dat er twee kampen ontstaan tussen de eenheden. Het gaat immers om één werkgever de – Nationale Politie – en dat vergt eenheid in de aanpak.
- e. Tenslotte zal, indien nodig, de korpschef zich ermee moeten bemoeien om tot een oplossing te komen.
- f. Wanneer er mogelijk sprake is van strafrechtelijk handelen door een politiemedewerker dient het OM hiervan kort na de gebeurtenis in kennis te worden gesteld.

Organiseer snel reflectie met alle betrokkenen en breng mensen bij elkaar.

- a. Het reflecteren kort na het voorval is essentieel. In dergelijke situaties zou meteen al de volgende dag met alle betrokkenen een gesprek moeten plaatsvinden. Dat is de ultieme manier om snel de verschillende perspectieven bij elkaar te brengen en tot een gezamenlijke oplossing te komen.
- b. Ook al lijkt er sprake te zijn van een juridische component, toch getuigt het van wijsheid om in een vroeg stadium aandacht te besteden aan reflectie en leren.
- c. Teneinde de zaak zo zuiver mogelijk te houden, dienen alle handelingen op basis van feitelijke informatie plaats te vinden en niet op basis van aannames.
- d. Omdat de politie een lerende organisatie wil zijn, is het van essentieel belang ruimte te creëren om te leren van fouten.

- e. Bij dergelijke kwesties is het cruciaal om tijdig te handelen, om te kunnen helen en om te mediëren. Bovendien is het van belang de gebeurtenis klein te houden en op te lossen, zodat deze niet escaleert. Hoe langer men erover doet, hoe langer de wond bloedt. Dit schaadt niet alleen het welzijn van alle betrokkenen, maar ook de totale organisatie.
- f. Mediation is een krachtige methode om partijen tot elkaar te brengen. Dit dient dan op een onafhankelijke wijze, met instemming van betrokkenen en kort na de gebeurtenis plaats te vinden. Mediation dient overigens een ander doel dan het confronteren van betrokkenen met hun gedrag en handelen zodat zij daarvan kunnen leren.

Sta niet toe dat de juridische strijd de menselijke maat vermorzelt.

- a. Van groot belang is het investeren in persoonlijk contact met de betrokkenen. Dat helpt om een formele fuik te vermijden; juridische procedures zouden niet leidend moeten zijn bij het vinden van een oplossing.
- b. Snelheid van handelen is ook hier raadzaam: organiseer zo spoedig mogelijk oordeelvrije gesprekken tussen partijen waarin reflectie centraal staat.
- c. De werkgever – in dit geval de politie – kan formeel invulling geven aan de zorgplicht voor de werknemer, maar dit dient op een invoelende en zorgvuldige wijze te gebeuren.
- d. Inlevingsvermogen in medewerkers en hun persoonlijke (werk) omstandigheden speelt een belangrijke rol. Maak zichtbaar dat het belang van de werknemer meegewogen wordt.

Houd bij elke vorm van communicatie de belangen van betrokkenen in het oog.

- a. De belangen van alle betrokkenen dienen voortdurend in het oog te worden gehouden, zeker ook bij de interne en/of externe communicatie. De betrokken medewerker dient vooraf op de hoogte te zijn gebracht van wie wat gaat communiceren in welke richting of media. De bescherming van haar of zijn privacy vraagt om uiterst zorgvuldig handelen.
- b. Voorts dienen alle direct betrokkenen geïnformeerd te worden over de informatie die over hen verstrekt wordt, zowel intern als extern.
- c. Laat beide kanten van de medaille zien en horen, pas hoor en wederhoor toe.
- d. Het moge duidelijk zijn dat mensen heel verschillend kunnen reageren op dat wat hen is overkomen. De leidinggevenden dienen de medewerker zeer serieus te nemen in datgene wat hij of zij nodig heeft om te herstellen. Zij zouden, hoe dan ook de communicatie hierover in stand dienen te houden.
- e. In ieder geval dienen zij te zorgen voor tijdige en adequate informatie over stappen die in het proces worden gezet (bijvoorbeeld of een betrokkene wordt gehoord als getuige of als verdachte).

- f. Het is van groot belang dat de communicatie tussen de eenheden niet wordt verstoord, zodat een gezamenlijke oplossing tot de mogelijkheden blijft behoren. Bovendien is dat noodzakelijk voor de samenwerking op de lange termijn.
- g. Goed overleg met en het creëren van duidelijkheid voor alle betrokkenen helpen om klachten te voorkomen.

Zet ten aanzien van regievoering een snelle gezamenlijke triage op.

- a. Een belangrijk punt van aandacht is het aanwijzen van de verantwoordelijkheden. Welke verantwoordelijkheden en zeggenschap hebben de eenheden over de afhandeling van dergelijke voorvallen? Het is vanzelfsprekend dat op de eerste plaats de eenheidsleidingen aan zet zijn om tot een oplossing te komen. Echter als er bij een voorval twee politie-eenheden betrokken zijn met verschillen in inzicht en belangen, dan is het niet alleen handig maar zeker ook verstandig dat de korpschef hiervoor de verantwoordelijkheid op zich neemt. Het helpt om een escalatieladder te maken, zodat betrokkenen in de organisatie weten wanneer en tot wie zij zich moeten wenden.
- b. Met triage wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid georganiseerd voor besluiten om tot een oplossing te komen. Een oplossing, uiteraard, waarin de belangen van verschillende betrokkenen worden meegenomen. Zo wordt voorkomen dat te veel mensen zich met een zaak bezighouden met als gevolg dat de situatie ontspoot. Duidelijk moet zijn wie de regie voert.
- c. Organiseer goede overdracht en ondersteuning bij dergelijke processen. Het kan de snelheid om tot een oplossing te komen bevorderen.

Investeer in professionalisering rond bejegening en objectiveringsvermogen.

- a. De politie heeft dagelijks te maken met situaties die vaak ook de eigen emotie raken. Om sterk en weerbaar te zijn, is regelmatig reflecteren op het eigen handelen essentieel. Blijf je wijzen op de fouten van anderen of haal je er ook lessen voor jezelf uit? Het uitgangspunt zou moeten zijn dat iedereen weet te reflecteren op de eigen positie, zich inleeft in de ander en de wil heeft om er samen uit te komen.
- b. Niet alleen het werken aan reflectief vermogen van alle politiemedewerkers zou permanent moeten gebeuren. Allen zouden ook adequaat toegerust dienen te worden als het gaat om de bejegening van burgers.
- c. Voor politiewerk waar snel geschakeld moet worden en vaak gehandeld op basis van eerdere ervaringen is het van belang dat de medewerkers beschikken over objectiveringsvermogen. Ook dat is een eigenschap waar men voortdurend aan zou moeten

werken: leren kijken naar beide kanten van de medaille en daarmee tunnelvisie voorkomen.

- d. Over etnisch profileren en discriminatoire bejegening is inmiddels heel veel gesproken, maar wat er precies geleerd is en hoe er gewerkt wordt aan bewustwording blijft vaag. Etnisch profileren gebeurt vaak subtiel en onbewust. Daarom zou erkenning van dit vraagstuk nog meer aandacht dienen te krijgen van de top van de politie en bij de opleidingen. Het is dan ook zaak om stil te staan bij uitspraken en gedragingen, die kwetsend en discriminerend kunnen overkomen.

Tot slot.

De opdracht aan de commissie luidde om op basis van een procesevaluatie aanbevelingen te formuleren voor de politieorganisatie. Wij geven met dit rapport de aanzet voor een dialoog die idealiter leidt tot het creëren van een werkomgeving waar ruimte is om te leren en waar de menselijke maat vanzelfsprekend wordt gehanteerd. Onze taak is vervuld. Het is nu aan de politiechefs en de korpschef om de aanbevelingen op te pakken en er invulling aan te geven.

7. Samenstelling commissie en de auteurs

De commissie bestaat uit de volgende personen: zij zijn tevens de auteurs van dit rapport.

Magda Berndsen (voorzitter) is burgemeester geweest van o.a. de gemeente Beverwijk. Zij was korpschef van de politieregio's Gooi en Vechtstreek en Friesland en van 2010 tot 2015 lid van de Tweede Kamer. In 2020 was zij lid van de Evaluatiecommissie van de Wet op de Veiligheidsregio's en lid van de Commissie Langlopende Zaken van Defensie.

Saniye Çelik is lector Diversiteit aan de Hogeschool Leiden en gespecialiseerd in HRM en bestuurs- en organisatievraagstukken. Zij promoveerde aan de Universiteit Leiden op de business case van diversiteit in publieke organisaties. In de dertig jaren dat ze bij de overheid werkte – waarvan zeventien jaren bij de politie – heeft zij zich verdiept in diverse vraagstukken die spelen binnen het publieke domein.

Manette Baggen is sinds 2017 eigenaar van Z-I-N Partner in Management en Integriteit en zij biedt organisaties en bedrijven onderzoek, advies en ondersteuning op het gebied van integriteitsvraagstukken. Ze heeft 20 jaar ervaring als jurist en leidinggevende op verschillende onderdelen binnen de veiligheidssector, waaronder ook de politie.

Bijlage: Geanonimiseerde lijst van geïnterviewden

Functie en organisatie	Aantal geïnterviewden
Politie eenheid Oost-Nederland	
Eenheidsleiding	4
Sectorleiding	2
Beleidspijet	1
Operationeel coördinator wijkteam	1
Medewerker Intake en Service	2
Teamchef wijkteam	1
Teamchef VIK	1
Medewerker VIK	2
Politie eenheid Amsterdam	
Eenheidsleiding	2
Amsterdamse hoofdagent	1
Medewerker VIK	1
Teamchef wijkteam	1
Voorzitter Marokkaans netwerk	1
Overigen	
Korpschef National Politie	1
Hoofdofficier van Justitie Openbaar Ministerie (Parket Zwolle)	1
Voorzitter klachtencommissie	1
Voorzitter Bezwaren Advies Commissie	1
Vertegenwoordigers adviesorgaan 'Parrhesia' Nationale Politie	1